米国における雇用契約上の競業避止義務に関する規律の最新動向――ニューヨーク州法案の提出とフロリダ州新法の制定を契機として

北米ニューズレター　　2025 年 8 月 19 日号

執筆者:
辰巳 郁
k.tatsumi@nishimura.com
安部 立飛
ha.abe@nishimura.com

1. はじめに

雇用主と被用者（労働者）との間で締結される雇用契約において、いわゆる競業避止義務（退職後から一定期間、従業員が競業他社の業務に従事したり同種の事業を運営する企業を設立したりすることを禁止するもの）が盛り込まれることがあります。その主たる目的としては、ノウハウ（ともすれば営業秘密として法的に保護されるようなレベルのものも含まれます。）や顧客情報の流出・流用の防止、当該従業員を喪失すること自体によるビジネス機会の損失（当該従業員個人と取引先の人的関係性が強固である場合等）の回避があると考えられます。

このような競業避止義務を雇用契約に盛り込むことの可否については、世界的に見ても統一されておらず、米国の各州においても同様の状況です。雇用契約を含む労働法は、米国においては、コモンローに加えて、連邦法や州法による規律の対象となり得ますが、競業避止義務の是非については、これまで基本的には各州の規律に委ねられてきました。もっとも、近年では、米連邦取引委員会（FTC）が競業避止条項（non-compete clause）を雇用契約上に設けることを禁止する規則（以下「FTC 規則」といいます。）を発表したり、カリフォルニア州が競業避止義務を雇用契約に盛り込むことを全面的に禁止したりするなどの動きが起こっています。その一方で、米国全体がこのような動きに追随しているわけではなく、一定の時間的範囲又は金銭的範囲においてのみ競業避止義務を課すことを許容する州もかなり多く存在し、直近でも、同様の法案がニューヨーク州でも提出されました。他方で、フロリダ州では、むしろ企業側に親和性のある内容の州法が近時制定されています。

本稿では、米国における雇用契約上の競業避止義務に関する規律の最新動向を整理したうえで、同国での事業遂行に係る若干の示唆を提示したいと思います。

2. FTC 規則の概要と現状

FTC 規則 [1]は、連邦取引委員会法（FTC 法）第 5 条及び第 6 条(g)[2]に基づいて制定された連邦規則であり、

[1] 16 CFR Parts 910 and 912.

[2] 15 U.S.C. 45 and 46(g).

© Nishimura & Asahi 2025

2024 年 5 月に公表されました[3]。FTC によれば、同規則は、労働者の職業選択の自由の保護やイノベーションの促進、新たな事業形成の支援等を目的とするものとされています。そして、同規則は、雇用契約の条項又は条件のうち、労働者が以下の行為を行うことを阻害する機能を有するもの（当該行為を禁止したり、当該行為に対して制裁を科したりするなど）を広く禁止しています[4]。

- 当該雇用契約の終了後に開始される、米国における他の者との雇用関係における就業を求めたり受け入れたりすること
- 当該雇用契約の終了後に、米国において事業を営むこと

FTC 規則は、連邦レベルで（つまり州に関係なく）競業避止義務を広範に禁止するものであり、仮に FTC 規則と州法が矛盾する場合には、同規則が優先（preempt）します（つまり、そのような州法は同規則と矛盾する部分において効力を有しないこととされます。）[5]。そのため、仮に同規則が発効すれば、米国における雇用法務に大きな影響を与えるものと考えられました。もっとも、その発効予定日である 2024 年 9 月 4 日を待たずして、一部の米国企業がその発効の差止めを求めて各地域の連邦地裁に提訴していました。そのうち、テキサス州北部地区連邦地裁は、同年 8 月 20 日、Ryan LLC を原告とする事件において、FTC は FTC 規則を規定する権限を有しておらず、同規則はその権限を越えて定められたものであるなどとして、同規則を無効とし、その差止めを命じました[6]。また、フロリダ州中部地区連邦地裁も、同様の事件において、FTC 規則の発効の仮差止めを命じました[7] [8]。

その後、FTC はこれらの命令についてそれぞれの控訴裁判所（第 5 巡回区控訴裁判所・第 11 巡回区控訴裁判所）に対して控訴しました。もっとも、2025 年 3 月 7 日、FTC は、各控訴裁判所に対して、控訴審における審理を 120 日間停止するよう求める申立てを行っています[9]。そのため、現時点において控訴審の判決は下っておらず、依然として同規則の発効は差し止められている状態です。また、当該申立てでは、旧バイデン政権から現トランプ政権への政権交代を受けてトランプ大統領により新たに FTC 委員長に任命されたアンドリュー・N・ファーガソン（Andrew N. Ferguson）氏が、FTC 規則の擁護について再考すべきとの意向を公にしている点が言及されています。このようなことから、現政権下において FTC 規則がそのまま維持される可能性は低く、FTC において各控訴を撤回する可能性も高いと予想されます[10]。

---

3 Non-Compete Clause Rule, 89 FR 38342 (May 7, 2024).

4 法的な建付けとしては、雇用主が労働者と競業避止義務を含んだ雇用契約を締結することは、FTC 法第 5 条が禁止する「不公正な競争方法（unfair method of competition）」に該当し、したがって、同条の違反を構成することになります（FTC 規則はこのような FTC 法第 5 条に関する解釈を示したという位置付けになります。）。

5 なお、FTC 規則と矛盾しない州法が同規則よりも厳しく競業避止義務を制限することは妨げられません。

6 Ryan LLC v. Federal Trade Commission, No. 3:24-CV-00986-E (N.D. Tex. 2024).

7 Properties of the Villages, Inc. v. Federal Trade Commission, No. 5:24-CV-316-TJC-PRL (M.D. Fla. 2024).

8 他方で、ペンシルバニア州東部地区連邦地裁は、FTC が FTC 法に基づき不正競争を防止するための規則を定める権限を有していないことなどについて立証できていないとして、原告による FTC 規則の発効の仮差止めの訴えを容れませんでした（ATS Tree Services, LLC v. Federal Trade Commission, No. 2:24-CV-01743-KBH（E.D. Pa. 2024））。このように、FTC 規則に関する連邦地裁の判断が分かれていることから、最終的には連邦最高裁による判断が行われる可能性もあります。

9 FTC-Ryan-5th-Cir-202503-Motion-to-Pause, FTC-POV-11th-Cir-202503-Motion-of-FTC-to-Pause.

10 なお、ファーガソン氏は、FTC 規則の採択当時に FTC 委員（共和党）を務めていたところ、同規則の採択に反対していました。

© Nishimura & Asahi 2025

3. 州レベルの動向

上記のとおり、連邦レベルで競業避止義務の禁止を目指す試みが頓挫しつつある現況においては、各州[11]が競業避止義務に対していかなる立場を取っているかが、今後の実務において重要な意味を持つと考えられます。

(1) 競業避止義務の導入を原則として禁止する州

本稿執筆時点において、雇用契約に競業避止義務を盛り込むことを原則として禁止している州としては、カリフォルニア州、ノースダコタ州、オクラホマ州、及び、ミネソタ州が挙げられます。

特にカリフォルニア州の場合、単に雇用契約に競業避止義務を盛り込むことを原則として禁止するだけでなく、2024 年 1 月 1 日、競業避止義務を「契約締結の場所と時期に関係なく（regardless of where and when the contract was signed）」違法とする新しい法律を導入しています[12]。実際にこのような法律が有効に機能するのか（合法・合憲であるのか）については不透明ではあるものの、同州で働く労働者との雇用契約に競業避止義務を盛り込むことについて、相当程度ネガティブなインパクトを与えていることは疑いようがなく、同州で事業遂行を行う事業者にとっては厳に留意が必要です。

競業避止義務を原則として禁止する州は上記の通り多数派とは言えない状況ではありますが、直近ではミシガン州[13]、アリゾナ州[14]、テネシー州[15]等でも同様の法案が提出されており、それらの動向を注視する必要があります。

(2) 競業避止義務の導入を部分的に制限する州

上記に対し、多くの州では、競業避止義務を部分的に制限するスタンスをとっています。典型的な類型としては、一定の給与水準を下回る給与を得ている労働者との間の雇用契約についてのみ、競業避止義務を禁止するものです。例えば、ワシントン D.C.（コロンビア特別区）では、雇用主が、年間 154,200 ドル未満の給与を受ける労働者に対して、競業避止義務を含む雇用契約の締結を強制することが禁止されています[16]。同様の規制は、ワシントン州やメイン州、ロードアイランド州、オレゴン州、ヴァージニア州、イリノイ州、ニューハンプシャー州、メリーランド州等数多くの州に見られます（ただし、基準となる給与水準やその算定方法は各州によって異なり、また、多くの州では随時見直しが行われています。）。このような類型の規制は、競業避止義務が労働者のより良い就職機会を阻害する可能性があるという問題意識の下、特に経済的困難に直面しやすい賃金水準の労働者にとってはその悪影響がより深刻になり得る点に焦点を当ててい

---

11 コロンビア特別区は、厳密には州ではなく連邦直轄地ですが、記載の便宜上、本稿では州に準じて扱います。

12 California Code, BPC 16600.5.

13 House Bill 4040 of 2025 - Michigan Legislature.

14 Arizona House Bill 2589.

15 Tennessee House Bill 1034.

16 Non-Compete Clarification Amendment Act of 2022.

© Nishimura & Asahi 2025

ます。

なお、直近では、2025 年 1 月に、ニューヨーク州でも同様の法案が提出されました[17]。同法案は、雇用主が、高額所得者（highly compensated individuals）を除く労働者、及び、（平均年収に関係なく）特定の医療関係者（医師、歯科医師、理学療法士、薬剤師、看護師、作業療法士等）に対して、競業避止義務を強制することを禁止するものとなっています。同法案は、同年６月に一部修正の上でニューヨーク州議会上院を通過しており、本年中に成立する可能性もあります。同法案で定義される「高額所得者」は、直近３年における平均年収が 50 万ドル以上の者を指しているため、相当多くの労働者が同法案の対象になると予想されます（実質的に、競業避止義務を原則として禁止する州に近いとも評価できます。）。

(3) 競業避止義務の導入を部分的に認める州

上記の通り、競業避止義務の導入について禁止又は制限を行う州が多数派となりつつある中、フロリダ州はこれらと異なるスタンスを取ることを明らかにしました。2025 年 7 月 1 日に発効した、「フロリダにおける契約の機会、投資、機密保持、経済成長を尊重する法律（Florida Contracts Honoring Opportunity, Investment, Confidentiality, and Economic Growth (CHOICE) Act）」（以下「フロリダ州新法」といいます。）[18]は、雇用主が、「対象従業員（covered employees）」に対し、最大 4 年間の競業避止義務を負わせることを可能にしています。「対象従業員」とは、雇用主の本社所在地がフロリダ州のいずれかの郡（county）にある場合、その郡の平均年間賃金の 2 倍以上の給与を受ける労働者、又は、雇用主の本社所在地がフロリダ州外にある場合、当該労働者が居住する郡の平均年間賃金の 2 倍以上の給与を受ける労働者を指します。仮に労働者がフロリダ州新法の要件を満たす競業避止義務に違反した場合、同法は、裁判所に対して、仮差止命令を発することを義務付けており、当該仮差止命令は、当該労働者が、明確かつ説得力のある証拠（clear and convincing evidence）によって反論に成功しない限り、解除されません。

フロリダ州新法の適用を受けるためには（雇用主が最大 4 年間の競業避止義務を盛り込んだ雇用契約の締結を行うためには）、①（適用される準拠法規定にかかわらず）当該労働者がフロリダ州内に主要な勤務地を有するか、又は、②当該雇用主が同州内に主要な事業所を有し、かつ、同州の法律に明示的に準拠する旨の規定を雇用契約中に置くかする必要があります。この結果、他州を準拠法とする雇用契約であったとしても、①の場合には、同法の適用対象になります（つまり、異なる法域の法を適用しようとする契約上の準拠法条項をその限度で無効化することになります。）。また、②の場合、他州に所在する従業員であっても適用されることになります。もっとも、これらの想定は、あくまでもフロリダ州新法の規定に従った場合であり、仮に裁判所でその有効性が争われた場合に、同州や他州の裁判所が同法をそのまま適用するかどうかは、今後の判断に委ねられています。

4. 米国における事業遂行における若干の示唆

米国における競業避止義務の導入可否については、州法による規律が基本であり、各州ごとに個別の検討が必要です。そのような中、今般発効したフロリダ州新法が、競業避止義務に関する実務にどのような影響を

17 NY State Senate Bill 2025-S4641.

18 Florida State House Bill 1219.

© Nishimura & Asahi 2025

及ぼすかは、現時点では不確定な要素が多く、今後注視が必要と考えられます。

もっとも、雇用主の視点から見れば、一定期間に限ってではあるものの競業避止義務を明示的に認めた上でその違反について裁判所による救済を原則として認容するフロリダ州新法は、一定程度の魅力を備えた制度と評価することができます。また、雇用契約においてフロリダ州法に準拠することを定める条項（準拠法条項）を設け、かつ、同州に主要な事業所を移転するなどの対応を取った場合、例えば、競業避止義務に対して厳格な規制を課しているカリフォルニア州の従業員に対しても、当該義務を課すことが理論上可能となり得ます。もっとも、そのような契約の有効性や執行可能性について、各州の裁判所がフロリダ州法と自州の競業避止義務規制との抵触をどのように調整するかは、今後の裁判例の蓄積を待つ必要があります。

このように、フロリダ州新法は、米国内における競業避止義務の取扱いに一つの特異なモデルを提示したものといえ、実務上も無視できない意義を持つ動きと言えるでしょう。

なお、連邦レベルで統一的な規律が存在しない状況下では、今後も各州が競業避止義務に関して多様なアプローチを取り続けることが予想されます。そのため、米国において競業避止義務の導入を検討する際には、対象となる州の法制度に照らしてその有効性及び執行可能性を慎重に確認することが不可欠です。また、場合によっては、秘密保持契約（NDA）や顧客引抜禁止条項（non-solicitation clause）といった代替的手段の活用も視野に入れ、事前に法的専門家の助言を受けることが強く推奨されます。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニューズレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニューズレター購読をご希望の方は N&A ニューズレター　配信申込・変更フォームよりお手続きをお願いいたします。
また、バックナンバーはこちらに掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニューズレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 newsletter@nishimura.com

© Nishimura & Asahi 2025